الأستاذ المؤقت بين التزامات التدريس ومتطلبات البحث العلمي
_دراسة ميدانية حول مجموعة من الأساتذة المؤقتين

أ. ربيع زمام/ جامعة مستغانم، الجزائر
أ. الجيلالي كرايس/جامعة وهران 02، الجزائر

ملخص :

تعتمد الكثير من الجامعات أو المراكز الجامعية على فئة الأساتذة المؤقتين في تأطير العملية البيداغوجية، خاصة بسبب نقص الاعتمادات المالية وفتح المناصب الدائمة، مقارنة بعدد الطلبة والتخصصات التي هي بحاجة إلى تأطير من أجل ضمان تكوين مناسب يتماشى مع معايير الجودة، غير أن المسار العلمي للأستاذ المؤقت غالبا ما يكون إما في طور الماجستير أو الدكتوراه، فهو ملزم من جهة باستكمال متطلبات البحث العلمي، وفي نفس الوقت يبحث عن اكتساب خبرة عملية من جهة أخرى عن طريق التعاقد مع الجامعات، وفي غالب الأحيان يسند للأساتذة المؤقتين تقديم دروس في الأعمال الموجه، لكن نقص التأطير كما أشرنا إليه يدفع بهيئة التدريس إلى الاعتماد عليهم في تقديم بعض المحاضرات، وهنا يصبح الأستاذ بين ضرورة البحث العلمي وإكمال المذكرة، ومن جهة أخرى تحضير المحاضرات واحترام التزام التدريس، وهذا ما قد يؤدي به إلى الاعتماد على مطبوعات جاهزة، أو حتى الاستعانة بالانترنت في التدريس، مما قد يؤثر على مردودية الأستاذ بشكل خاص، و ينعكس على التحصيل العلمي للطالب بشكل عام، ويرهن مستوى الجامعة الجزائرية ، وهذا ما سنحاول الوقوف عليه من خلال هذه الورقة البحثية، عن طريق التركيز على كيفية توفيق الأستاذ المؤقت بين متطلبات البحث العلمي والالتزام بتدريس حصصه.

الكلمات المفتاحية :

الأستاذ المؤقت، البحث العلمي، التزامات التدريس، الجودة.

Résumé :

De nombreuses universités où centres universitaires s'appuient sur la catégorie des professeurs temporaires pour encadrer du processus pédagogique, en particulier en raison du manque de financement et au manque d'ouverture des postes permanents par rapport au nombre d'étudiants et les spécialités ayant besoin d'encadrement afin d'assurer une bonne formation respectant les normes de la qualité. Cependant, le cursus universitaire de l'enseignant temporaire est souvent en magister ou à l'école doctorale. D'un côté, il est contraint de poursuivre les exigences de la recherche scientifique et de l'autre côté, il cherche

une expérience scientifique à travers un contrat avec les universités où on demande souvent aux enseignants temporaires d'assurer des travaux dirigés. Or, le manque d'encadrement oblige le corps enseignant à demander à aux enseignants temporaires d'assurer des cours magistraux et là ils se trouvent entre la nécessité de la recherche et de veiller à achever la thèse, de l'autre côté, la préparation des cours et respect des obligations d'enseignement ce qui le pousse à se référer à des cours déjà prêts ou à internet chose qui pourrait avoir un effet négatif sur le rendement de l'enseignant en particulier et influe sur l'acquisition scientifique de l'étudiant en général et mettrait en cause le niveau de l'université algérienne.

À travers cette recherche, nous allons nous focaliser sur la manière dont l'enseignant pourrait coordonner entre les exigences de la recherche et la présentation de ses cours.

Mots clés :

Professeur temporaire (vacataire), exigences de la recherche scientifique, obligations d'enseignement (pédagogique), qualité.

مقدمة :

إن أي مؤسسة تسطر مجموعة من الأهداف التي تعمل على تحقيقها، من اجل تحسين أدائها، وفي نفس الوقت تحقيق نوع من الارتقاء خاصة إذا كانت هذه المؤسسة تعليمية، فإن هدفها الرئيسي هو تحقيق مخرجات تتماشى مع البيئة المستقبلة لإنتاج تلك المؤسسة، أي أن الجامعة هي مؤسسة تعليمية تزود المجتمع بما يحتاجه من كفاءات، ولذلك هي تعتمد على هيئة تدريس تكون ذات تكوين عالي وملمة بكل ما يتعلق بتلك التخصصات التي تشرف على تكوين الطلاب فيها، وهنا تصبح جودة المدرسين من جودة مخرجات المؤسسة الجامعية، كما أنهم يعتبرون من بين الأهداف التي يتم تسطيرها من أجل ضمان تحقيق مفهوم الجودة، أو إخضاع العملية التعليمية لنوع من الحوكمة، لكن إذا عدنا إلى الباحث **غرين** الذي يرى أن هناك سؤال هام ومحوري ينبغي طرحه وهو من يضع تلك الأهداف المتعلقة بالجودة، هل المستفيدين من الخدمة؟ أو الدولة؟ أم المؤسسة ذاتها؟

وهنا نشير إلى مسألة اعتماد الجامعات الجزائرية على فئة الأساتذة المؤقتين، في تفعيل العملية البيداغوجية، ومن المعروف أن هذه الفئة تضم باحثين في طور الدراسات العليا، أي أنهم لم ينهوا متطلباتهم البحثية بعد، وبعد تعاقدهم مع الجامعة، يصبحون معنيين بالتزامات التدريس، وتحضير الدروس التي يقدمونها، خاصة عندما يتم الاعتماد عليهم في تقديم المحضرات، وهنا تصبح مسألة الجودة نسبية وتتعلق بمجموعة من الأهداف المسطرة، أي هل الجامعات التي تعتمد على فئة المتعاقدين تحقق تلك الأهداف المسطرة خاصة إذا اعتمدنا مفهوم الجودة كملائمة للأهداف Quality as fitness of purpose (فارس، 2012، ص14)

أولا : الإطار المنهجي للدراسة

1.تساؤلات الدراسة :

- كيف يرى الأستاذ المؤقت ظروف عمله ؟
- هل يستطيع الأستاذ المؤقت التوفيق بين البحث العلمي والعمل في مجال التدريس؟

2. الفرضيات :

- الظروف المهنية للأستاذ المؤقت لا تتماشى مع ما يربطه بالجامعة من التزامات.
- لا يستطيع الأستاذ المؤقت التوفيق بين البحث العلمي والتدريس.
- الجامعات التي تعتمد على فئة الأساتذة المؤقتين غير قادرة على ضمان مفهوم الجودة.

3.أهمية الدراسة : تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على فئة الأساتذة المؤقتين، وعلى تأثير الظروف المحيطة بعملهم على نشاطهم المهني وإنتاجهم العلمي.

4.أهداف الدراسة: تكمن أهداف هذه الدراسة إلى الكشف عن الظروف المهنية للأستاذ المؤقت، وعن مدى قدرته على التوفيق بين متطلبات البحث العلمي والتدريس، وعلى تأثير ذلك على جودة التعليم في الجامعة.

5. شرح مفاهيم الدراسة : لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على مجموعة من التعريفات الإجرائية للمفاهيم الرئيسية في ورقتنا البحثية وذلك من اجل نقل صورة مبسطة عن الأهداف التي نسعى إليها، ولذلك تفادينا الاعتماد على المفاهيم النظرية الجامدة، أو اللغوية التي لا تعدو كونها مزيد من الحشو والتكرار.

أ.الأستاذ المؤقت: ونقصد بهم حملة الشاهدات الجامعية، من شهادة ليسانس إلى شهادة الدكتوراه، وهم يقدمون دروس تتراوح بين المحضرات والأعمال التطبيقية والأعمال الموجهة في الجامعة الجزائرية، عن طريق نظام ساعي محدد مقابل أجر مادي يتراوح بين 220 دج وصولا إلى 900 دج للساعة، وهم في أغلبهم لا يزالون يتابعون تكوينا تعليميا عاليا، وبدون وظائف دائمة خارج إطار الجامعة.

ب.متطلبات البحث العلمي: نقصد بها الدراسات الأكاديمية التي يلزم طلبة ما بعد التدرج بتقديمها من أجل الحصول إلى مستويات علمية أعلى، مثل الماستر، الماجستير والدكتوراه، وهي بحوث علمية تتطلب في أغلب الأحيان جانب نظري وآخر ميداني تطبيقي، بالإضافة إلى المشاركة في الملتقيات والأيام الدراسية، والتربصات العلمية خارج الوطن.

ج.التزامات التدريس: ونقصد بها الارتباطات التي تربط الأستاذ المؤقت مع جامعة واحدة أو أكثر وهي متعلقة بالتدريس وضرورة التحضير وتقديم دروس تتماشى مع معايير الجودة، بما يضمن تقديم معلومات علمية جديدة ومحينه، عن طريق الاعتماد على مصادر ومراجع متنوعة وحديثة، مما يعني تخصيص الكثير من الوقت، خاصة عندما يكون الأستاذ المؤقت مرتبط بأكثر من جامعة أو بأكثر من قسم، مما قد يؤثر سلبا على تقدم بحثه العلمي ونوعيته من حيث معايير الجودة.

د.الجودة: ونقصد بها مدى تحقق الأهداف المسطرة من الطرف المؤسسة الجامعية، سواء من ناحية جدية البحوث والدراسات الأكاديمية المقدمة من طرف طلبة الدارسات العلية، وكذلك نوعية التعليم المضمون للطلبة من خلال الاعتماد على مؤطرين ومكونين ذوي مستوى علمي جيد، وعلى دراية كافية بتخصصاتهم العلمية، مما يؤهلهم لتقديم تدريس نوعي ومحوكم ويرتقي إلى المستوى العالمي المضمون.

6.المدخل النظري : لقد اعتمدنا في ورقتنا البحثية هذه على مدخل الجودة باعتبارها مرادفا لتحقيق مجموعة من الأهداف المسطرة من طرف مختصين وهذا حسب ما ذهب إليه **غرين** حيث ربط بين تحقق مفهوم الجودة، وجملة من الأهداف المسطرة، معتبرا مفهوم الجودة مفهوما نسبيا، لذلك فتحققه مرهون بتحقق كل الأهداف المسطرة أو اغلبها.

7.المنهج المتبع : لقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج يتناسب مع البحوث الكيفية التي تسعى للوصول إلى تفسير وتحليل وفهم المعاني الذي يحمله الأفراد ويتمثلونه لممارساتهم وسلوكاتهم.

8.التقنية : لقد اعتمدنا على تقنية المقابلة وهي تقنية تتناسب مع البحوث الكيفية.

. **مجتمع البحث** : الأساتذة المؤقتون أو المتعاقدون.

10.العينة : لقد اعتمدنا على عينة قصدية مكونة من 17 أستاذا مؤقتا من بعض جامعات الوطن، من مختلف المستويات العلمية الذين لا يزالون يزاولون دراساتهم في مرحلة ما بعد التدرج، ونقصد بذلك طوري الماجيستير والدكتوراه، ومختلف تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، أغلبهم من تخصص علم الاجتماع بمختلف فروعه.

ثانيا : الإطار الميداني للدراسة

المحور الأول : الأستاذ المؤقت ومسألة الاغتراب عن الوسط الجامعي

ليس غريبا أن تؤثر الحالة الاقتصادية على اغتراب الإنسان، بعد أن كشفت العديد من الدراسات أن السمات الشخصية للإنسان هي نتاج تاريخ اقتصادي واجتماعي (خليفة، 2003، ص95)، ونعني بالقول هنا وضعية الأستاذ المؤقت داخل الجامعة الجزائرية، والتي تعتبر وضعية غير واضحة بسبب هشاشة العقد الذي يربطه مع الجامعة، ومع هيئة التدريس الدائمة، فهو لا يتمتع بكافة امتيازات الأستاذ الجامعي الدائم، خاصة المستحقات المالية، والعطل المرضية، أو حتى في حالة إضراب الطلبة، وتواجد الأستاذ المؤقت فإن القانون يحرمه من الحصول على أجرة ساعات الإضراب، ومن جهة أخرى نجد الأستاذ المؤقت تحت تصرف الإدارة، وفي كثير من الأحيان تسند إليه مهام تفوق تلك المسندة إلى الأساتذة الدائمين، خاصة أن الكثير من الجامعات تعاني عجزا في التأطير، وهي في نفس الوقت تفتح تخصصات جديدة، خاصة على مستوى الماستر، وهنا يكون الأساتذة المؤقتون هم الوسيلة الوحيدة لتغطية العجز، وفي نفس الوقت استفادتهم من الحد الأدنى من الحقوق، كما أن اغلب المبحوثين صرحوا أنهم لم يطلعوا على العقد الذي يربطهم بالجامعة، إلا بعد نهاية الموسم الجامعي، وهذا ما أشار إليه أحد المبحوثين: "لقد اطلعت على العقد أثناء إمضاء الخروج" (مقابلة رقم 02، يوم 2017/07/22، على الساعة 17:30).

إن هذه الوضعية السوسيومهنية الصعبة، ولدت حالة من الاغتراب لدى الأستاذ المؤقت، الذي رغم تواجده في الجامعة، وتأديته لمختلف المهام البيداغوجية، إلا أن شعوره بتدني مرتبته، وعدم وجود مقابل مالي معتبر يضمن له عيشا كريما، أدى به إلى الانفصال عن الوسط الجامعي، كما أن أغلب المبحوثين ليس لديهم وظائف دائمة خارج إطار الجامعة، أي أنهم يعتمدون بشكل كلي على تلك الساعات الإضافية التي يدرسونها، وهم أيضا محرومون حتى من منحة عقود المساعدة على الإدماج المهني، وهذا ما ولد وضعية اقتصادية صعبة، جعلت الأستاذ المؤقت يعاني نوعا من التهميش كما أشار إليه **كمال دسوقي** في تعريفه للإنسان الهامشي: "هو ذلك الشخص الذي ليس بالعضو المشارك بصفة كاملة في جماعة ما، وهو يقف على الحدود بين جماعتين، غير واثق من عضويته لأي منهما" (خليفة، 2003، ص14).

فالأستاذ المؤقت يقف بين فئة البطالين التي ينتمي إليها ويعاني من كل مشاكلها، وفي نفس الوقت هو منخرط في المؤسسة الجامعية وله مكانة الأستاذ الجامعي، الذي لا زال يتمتع بمكانة اجتماعية مرموقة، إلا أن الوضع الاقتصادي الصعب جعله في موقف تردد بين الجماعتين، فهو يحمل مطالب البطالين من حاملي الشهادات، لكنه يقوم بدور الأستاذ الجامعي وهنا يمكن القول أن تقسيم العمل على المستوى الفكري والعلمي غير كافي للحصول على إنسان سوي، أو عادي وله القدرة على أداء وظائفه البيداغوجية، حيث أن الشعور بالتدني والإحساس بوجود فوارق مالية بين أعضاء هيئة التدريس من الدائمين والمؤقتين، له تأثير على دور الأستاذ ويمكن أن يؤدي به إلى انزلاقات خطيرة، خاصة في علاقته مع الطلبة، وتحول النقطة ربما إلى مصدر للدخل، فعندما يغيب الضمير وتسوء الوضعية الاقتصادية، فان كل الاحتمالات تكون مطروحة، كما أن تقسيم العمل على المستوى الفكري، وإهماله على المستوى المادي سيفقد هذا العمل قيمته خاصة في نظر الطرف المتضرر ماليا حيث أن تقسيم العمل لا يصبح تقسيما فعليا إلا بدءا من اللحظة التي يتم فيها تقسيم العمل المادي والفكري (عماد، 2017، ص33)، وهذا ما عبر عنه جيل المبحوثين الذين اعتبروا المقابل المادي الذي يتحصلون عليه تافه وغير كاف على الإطلاق، إذ صرح أحدهم قائلا: " طيلة السنة وأنت تعمل وتدرس بالإضافة إلى الامتحانات، وكل تلك الأعباء لتتحصل في نهاية السنة على 20 ألف دج، حقا إنها مهزلة" (مقابلة رقم 14، يوم 2017/08/01، على الساعة 19:33)، وهذا ما أدى بهم إلى الشعور بنوع من الاغتراب داخل الوسط الجامعي، إذ أصبح الأستاذ المؤقت يشعر بنوع من الهوان المسلط على ذاته، تلك الذات المتعلمة والقادرة على الإبداع، إلا أن ظروف العمل جعلت ذاته غريبة عن شخصية الأستاذ المؤقت، حيث يعتبر **كارل ماركس** أن الاغتراب هو نوع من فقدان الإنسان لذاته (حليفة، 2003، ص28)، كما أن هذا التهميش المسلط على إحدى تجليات النخبة لا يمكن أن يستمر طويلا، لأن الاغتراب والانفصال عن المجتمع أو عن المؤسسة، سيفرض على المهمشين التحرك من أجل التعبير عن مطالبهم، وهذا ما تشهده الجامعة الجزائرية مع حراك الأساتذة المؤقتين، حيث يمكن القول أنهم أصبحوا يشكلون فئة واضحة المعالم وتحمل مجموعة من المطالب، الهدف الرئيسي منها هو تحسين ظروفهم الاجتماعية، وهنا يمكن الإشارة إلى دور العقل الأكاديمي الذي هو بطبيعة الحال حذر ومشكك، منظم بدقة، باحث دائم عن الثغرات والعيوب وذو طبيعة تنافسية (ماكدونالد، 2014، ص89)، إن هذه التنافسية التي يجب أن تكون وفق مبدأ تكافؤ الفرص غائبة عن الوسط الجامعي، حيث هناك فوارق واضحة بين الأستاذ الدائم والأستاذ المؤقت، وهي فوارق لاحظها حتى الطلبة وأصبحوا يوظفونها في مهاجمة الأساتذة المؤقتين، إن هذا الوضع سيؤدي إلى بروز مجوعة من مظاهر الاغتراب على هذه الفئة، كالعجز عن مواجهة هذا الواقع وفقدان المعنى، حيث لم يعد الأستاذ المؤقت يثق ويؤمن بالمكانة المزيفة داخل الجامعة ولا بقدراته ولا حتى بمن يقيمون قدراته، بالإضافة إلى اللامعيارية وهي فقدان الأخلاق لتأثيرها على سلوك الفرد، وهذا ما لا يمكن إخفاؤه حول تصرفات بعض الأساتذة المؤقتين وحتى الدائمين، بالإضافة إلى فقدان الهدف، حيث لم يعد العمل بصفة أستاذ مؤقت يحمل أي هدف بالنسبة للمشتغل به، سبب زيادة عدد المؤقتين وتراجع المناصب المالية القارة، كما أنه يمكن أن نلمس أيضا فكرة التمرد بمعنى رفض الأوضاع المزرية لدى الأستاذ المؤقت، وهذا ما شهدناه في الفترة الأخيرة من خلال الحركة الاحتجاجية التي تشهدها الجامعات الجزائرية (حليفة، 2003، ص36-42)، حيث أن الحركة الاحتجاجية الأخيرة ما هي إلا تعبير عن وضع مزري وحالة من الاغتراب يعيشها الأستاذ المؤقت، الذي

اكتشف انه ليس عن طريق المستوى والبحث العملي يمكن أن يحقق الارتقاء الاجتماعي داخل الجامعة، وإنما حقوقه بحاجة إلى حركة مطلبية تتبنى مسألة الأساتذة المؤقتين، ولذلك نلاحظ عملية تجنيد واسعة على مستوى مواقع التواصل الاجتماعي (منبر الأساتذة الجامعيين وطلبة ما بعد التدرج، حملة الماجستير والدكتوراه، https://www.facebook.com/groups/289074248100814/ هي مجموعة تواصلية على شبكة الفايسبوك تضم أكثر من 6756 منخرط، وهي مجموعة تناضل من جل حقوق الأساتذة المؤقتين بالإضافة إلى مجموعات أخرى لحملة شهادة الدكتوراه والماجستير)، وهنا يمكن الإشارة إلى ما ذهب إليه **زيجمونت باومن** حيث يرى أن خذلان الكيف لنا يجعلنا نطلب النجاة في الكم، وعندما يكون الدوام غير معقول وغير مقبول، فان سرعة التغيير هي التي يمكن أن تنجينا (باومن، 2016، ص96) ،أي أن الأساتذة المؤقتين يعشون ظروف مهنية صعبة، بسبب هشاشة العقد، ومحدودية التعويضات المالية من جهة، ومن جهة أخرى المهام البيداغوجية المسندة إليهم، ناهيك عن متطلبات البحث العلمي الذي هم ملزمين بتقديمه وفي فترة زمنية محددة، كلها عناصر تراكمت واستطاعت أن تخلق هوية جديدة تبحث عن مكانة داخل ساحة الصراع الاجتماعي، كما أن الأساتذة المؤقتين ومن خلال هذه الهوية التي أصبحوا يقدمون أنفسهم بها يشعرون أنهم مهددون في حقوقهم وفي كيانهم، ولذلك هم الآن يناضلون من أجل سحب اعتراف رسمي بهم من طرف الجامعات الأخرى اعتراف يؤدي إلى إعطائهم مكانة الأستاذ الجامعي فكريا وعلميا(ميكشللي، 1995، ص161)، وماديا أيضا حتى لا يكون التعاقد مع أكثر من جامعة وتقديم عدد كبير من الدروس لأهداف مادية على حساب العملية البيداغوجية، التي تسعى إلى ضمان تحقيق مفهوم الجودة.

المحور الثاني : التزامات التدريس في الجامعة ومأزق البحث العلمي

تقول الأكاديمية السعودية سالم الصبان: "ماذا ننتظر من عضو هيئة تدريس له نصاب أو عبء تدريسي قد يصل إلى معدل 16 ساعة في الأسبوع؟" (إنتصار، 2011، ص12).

إنه سؤال جدير بالطرح، خاصة وأن الأستاذ المؤقت والذي يعتبر عضو غير معرف بالألف واللام داخل هيئة التدريس، وهو يعيش حالة من الاستلاب والاغتراب في نفس الوقت إذ أن جهده المبذول لا يتحصل على ما يقابله من أجر أو امتيازات داخل المؤسسة الجامعية، كما أن وضعه هذا أثر سلبا على مساره الأكاديمي، خاصة في ما يتعلق بالرسالة البحثية التي يعدها من أجل التخرج، إذ أن تسخير وقته من اجل إعداد وتحضير الدروس التي تسند إليه بطريقة عشوائية، ولا تتناسب مع معايير ضمان الجودة، ولا حتى تهتم لمستوى الأستاذ المؤقت وارتباطاته العلمية، كما أن الكثير من الأساتذة المؤقتين مرتبطين بأكثر من جامعة وبحجم ساعي يثبت أن هناك نوع من العبث في عملية تحضير الدروس، حيث صرح احد المبحوثين: "أنا متعاقد مع 3 جامعات بالإضافة إلى جامعة التكوين المتواصل، وأنا أقدم أعمال تطبيقه ومحاضرات" (مقابلة رقم 05، يوم 2017/07/26، على الساعة)، وهذا يشير إلى مدى خطورة الوضع داخل الجامعة الجزائرية، والتي أصبحت لا تعير أي أهمية لنوعية الدروس والمدرسين داخلها، كما أن الأستاذ المؤقت أصبح مرهون بالتعاقد مع الجامعات من أجل تحصيل الخبرة، وفي نفس الوقت الحصول على تعويض مالي جيد عن طريق الارتباط بعدد كبير من الجامعات والحصول على حجم ساعي أكبر، إلا أن هذا الهوس بالتعاقد أدى إلى تأخر كبير في سير البحث العلمي الذي هو ملزم بتقديمه، حيث أن نسبة التقدم لدى عينة البحث لم تتجاوز 35% وهذا دليل على وضعية الأستاذ المؤقت وما يعانيه داخل

الجامعة، حيث أصبح يعاني من عدم توازن عبء العمل الأكاديمي، حيث أن وقته مقسم بين الرسالة الأكاديمية من جهة وبين التدريس وما يتطلبه من تحضير إضافة إلى النشطات العلمية الأخرى (إنتصار، 2011، ص11)، إن عدم القدرة على التوفيق بين البحث العلمي الذي يتطلب نوع من التفرغ، والتزامات التدريس، خاصة عندما يتم إسناد وتقديم أكثر من محاضرتين للأستاذ المؤقت في الأسبوع، جعل الكثير منهم يعتمد على المحضرات الجاهزة، وما تنشره المواقع الالكترونية، في ضل غياب الإدارة أو أي نوع من أنواع الرقابة، حيث صرح احد المبحوثين، "اعتمد كثيرا على المحاضرات الجاهزة وأقوم بتعديلها وفهمها جيدا ثم إلقائها على الطلبة، حيث يستحيل أن أحضر 4 محضرات في الأسبوع لمقاييس مختلفة، وفي نفس الوقت أنا أعد مقالتين من أجل مناقشة أطروحة الدكتوراه" (مقابلة رقم 10، يوم 2017/07/30، على الساعة 11:30)، إن هذا التضارب بين متطلبات البحث العلمي وبين أعباء التدريس هو مارهن مستقبل الجامعة الجزائرية التي تسعى كمؤسسة علمية إلى تهيئة الظروف المناسبة للتفاعل بين الطلاب والأساتذة من خلال الدراسة والبحث وصولا إلى تحقيق أهداف المجتمع وقيادة التغيير (إبراهيم، 1987، ص25)، أي أنه كل ما كان هناك تقسيم واضح للعمل، بين جميع الأطراف داخل الجامعة، ستكون هناك مخرجات ذات نجاعة وستؤدي إلى الارتقاء بالجامعة الجزائرية، إلا أن الاعتماد على فئة الأساتذة المؤقتين، وحرمانهم من حقوقهم سيعود سلبا على مهنة التدريس كمهنة نبيلة، إذا أصبح هم الأستاذ المؤقت تحصيل أكبر قدر من الساعات، مقابل جهد فكري وعلمي ضعيف، كما أن شعور الأساتذة المؤقتين بالتهميش سواء داخل الجامعة حيث أن الكثير منهم متحصل على شهادة الدكتوراه لكنه لازال يعمل بصفة مؤقتة، وكذلك خارج إطار الجامعة حيث نجد اغلبهم بدون وظائف دائمة،وهذا ما يؤثر سلبا على قيمة البحث العلمي، إذا لم يعد يعطي أي حافز لدى الباحثين، وهنا نجد مشروع إصلاح التعليم العالي في تونس ينص على ضرورة تثمين شهادات الماجستير والدكتوراه على مستوى سوق العمل (لجنة الإصلاح الوطنية التونسية، 2015، ص22).

أي أن مسألة البطالة والشعور بتدني المكانة داخل الجامعة له أثر على مردودية الأستاذ المؤقت على المستوى البيداغوجي والبحثي أيضا، وبذلك نجد أنفسنا أمام إشكالية إعادة إنتاج نفس أسباب تأخر الجامعة الجزائرية، كما أن الحفاظ على تلك المكانة الهشة للأستاذ المؤقت تعتبر سياسة منتهجة من أجل احتفاظ البعض بسلطة مطلقة، وهنا نجد **بيار بورديو** يشير إلى أن كل فعل بيداغوجي إنما هو موضوعيا عنف رمزي على اعتبار أنه فرض بواسطة سلطة اعتباطية، لاعتباط ثقافي (بيار، باسكون، 2007، ص103)، خاصة أن الأستاذ المؤقت لا يكف عن مقارنة نفسه بالأستاذ الدائم، وهو يتلمس الفوارق الكبيرة بينهما رغم أنهما يؤديان نفس الوظائف البيداغوجية والبحثية، إلا أن عدم وجود قوانين واضحة تضبط عمل الأستاذ المؤقت جعله يعيش تلك الحالة من الاغتراب وهو يشكو من تسلط الإدارة حيث صرح احد المبحثين قائلا:"التأثير السلبي الوحيد في الجامعة هو تأثير الإدارة على الأستاذ المؤقت، فهي تشعره أنه بمجرد جرة قلم سيكون في الشارع" (مقابلة رقم 05، يوم 2017/07/26، على الساعة 20:21)، وهذا دليل على عدم وجود توافق بين أعضاء هيئة التدريس، وبين الإدارة التي تريد أن تفرض وضع معين على الأستاذ المؤقت، دون أن تلتفت إلى التعويضات المالية الزهيدة التي تقدمها له في نهاية كل موسم جامعي، وهي أيضا سياسة لا تشجع على البحث العلمي، حيث أن البيئة البحثية في الوطن العربي بصفة عامة غير مشجعة مما ولد فتور في الرغبة لدى الباحث، بالإضافة إلى انعدام المحفزات وكثرة المثبطات (بيار،

باسكون، 2007، ص103). إن هذه الوضعية التي يعيشها الأستاذ المؤقت وانشغاله بالتدريس من أجل الحصول على الخبرة المهنية، المطلوبة في التوظيف لاحقا، وفي نفس الوقت الحصول على عائد مالي اثر على مردودية البحث العلمي وجعله مجرد اجترار وتكرار لدراسات سابقة، أي غياب روح الابتكار والإبداع، كما أنه وفي نفس الوقت أثر على نوعية التدريس، حيث صرح جل المبحوثين بعدم رضاهم عن ما يقدمونه للطلبة من مادة علمية، خاصة عندما يدرسون مقاييس بعيدة عن تخصصاتهم العلمية، وتسند إليهم عملية الإشراف على تقديم محاضرات، وهم يوافقون على تقديمها تفاديا لفسخ العقد من طرف إدارة الجامعة، وأيضا من اجل المردود المادي، وهنا يصبح الأستاذ خاضعا لسلطة أقوى منه تتحكم في سلوكاته، وهذا أحد تجليات الاغتراب من وجهة نظر **حليم بركات** حيث يرى أن الاغتراب في الوطن العربي يأخذ معنى إحساس المفكرين بالعجز الداخلي في علاقتهم بالمجتمع والمؤسسات (بركات، 2006، ص35)، إنه عجز انتقل إلى داخل الجامعة وأصبح يرهن مستقبل الأستاذ المؤقت الذي يعتبر مشروع مفكر وباحث، وأثر على نوعية الدروس التي يقدمها كما أثر وسيؤثر على جودة البحوث العلمية التي يقدمها، وهذا بسبب الوضعية الهشة التي يعيشها، وصعوبة التوظيف في الجامعة، وكثرة الإجراءات البيروقراطية، وتزايد عدد الباحثين في طور الدكتوراه وتراجع المناصب المالية في التوظيف كلها عناصر اجتمعت وولدت نوعا من مشاعر الإحباط لدى أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى عدم الاهتمام بالبحث ونتائجه وعدم توظيفها في مجالات الحياة التطبيقية وشعورهم بعدم جدوى البحوث العلمية إلا لغرض الترقية (انتصار، 2011، ص46)، وهنا يمكن القول أن البحوث العلمية المقدمة، وكذلك نوعية التدريس أصبحت مشيئة وتحمل معنى مادي وقانوني بعيدا عن روح العمل والفكر والإبداع، بسبب غياب وضعية واضحة للأساتذة المؤقتين الذين أصبح عددهم في تزايد مستمر بينما لا يبدو في الأفق أي حل جذري وفعال لهذه الفئة التي أصبحت مستلبة الحقوق من طرف الجامعة، كما أن كل هذه العناصر مجتمعة آثرت على نوعية البحث العملي وساهمت في تأخر انجاز الرسائل والأطروحات والبحوث الجامعية، حيث لم يعد الباحث قادرا على التوفيق بين التزامات التدريس التي أصبحت تتم في ظروف غير قانونية، وبين متطلبات البحث العلمي التي تستلزم نوع من التفرغ والكثير من التحقيقات التطبيقية، والتربصات العلمية، والخرجات الميدانية من أجل انجاز رسائل أكاديمية ثرية وغنية بما هو جديد في الساحة العلمية، ولذلك يمكن القول أن الاعتماد على الأساتذة المؤقتين في ظل غياب تقنين واضح للظاهرة سيؤدى إلى التأثير على نوعية مخرجات الجامعة الجزائرية بصفة عامة.

المحور الثالث: الجامعة الجزائرية ورهان ضمان جودة التعليم

إن حالة الاغتراب التي اشرنا إليها سابقا والتي يعيشها الأستاذ الجامعي المؤقت، داخل الجامعة كمؤسسة محورية في أي مشروع تنموي، كونها تزود المجتمع بالخبرات والطاقات العلمية، وهي أيضا تعكف على فهم المجتمع وتقديم مشاريع ومخططات استشرافية، جعلت منه إنسانا منسحبا من وسطه المهني، بالإضافة إلى تواجده على هامش الفضاء الجامعي بسبب شعوره بالعجز، وعدم قدرته على تحسين وضعه المادي،وهذا ما أدى به إلى البحث عن مكاسب مادية فقط، بعد أن اكتشف أن الإبداع والإنتاج العلمي لم يعد معيار للتوظيف في الجامعة، أو حتى لنيل امتيازات تتناسب مع ما يقدمه من عمل بيداغوجي، وقد يضحي في كثير من الأحيان لأجله، ببحثه العلمي وما يتطلبه من مجهود فكري، إلا أن عدم وجود أي محفز أو تقدير للمجهودات المبذولة من طرفه أدى به إلى الدخول في عملية إعادة الإنتاج، أي تكرار نفس نمط التعليم، ونفس اختلالات البحوث العلمية، والتي أصبحت

علامة مسجلة لجامعات العالم الثالث بما فيها الجامعة الجزائرية، مما يعني أن مسألة الجودة، والإبداع تكاد تكون هدف صعب المنال في ظل جامعة غير قادرة على سد العجز في التأطير، رغم المئات من حملة الدكتوراه والماجستير الذين يعاونون من البطالة، أو يتم استغلالهم كأساتذة مؤقتين دون تمكينهم من الكثير من حقوقهم، كل هذه الممارسات آثرت على جودة التعليم العالي في الجزائر، وأصبحت مخرجات الجامعة الجزائرية لا تتماشى مع آخر مستجدات البحث العلمي في العالم، وإذا كانت الجودة تأخذ معنى الموائمة مع الغايات والأهداف ، حيث يعتبر هذا المدخل من بين أكثر المداخل رواجا كونه يضع برنامج وجملة من الأهداف يسعى إلى تحقيقها (رقاد، 2014، ص30) ، أي أن كل مؤسسة جامعية تضع جملة من الأهداف والغايات وهي تسعى إلى بلوغها، وهذا ما اعتبرناه رهان الجامعة بصفة عامة، إلا أن وضع التعليم العالي في الجزائر واستفحال ظاهرة الاعتماد على أساتذة مؤقتين قد يؤدي إلى تدهور كبير في مخرجات الجامعة من الناحية العلمية، حيث أن اغلب المبحوثين أشاروا إلى أنهم يدرسون في أقسام لا تتناسب مع تخصصاتهم العلمية، مثلا تجد طلبة الحقوق يدرسون في قسم العلوم السياسية، وطلبة علم النفس يدرسون في قسم علم المكتبات، كما صرح أحد المبحوثين وهو طالب دكتوراه علم الاجتماع الثقافي قائلا: "انأ ادرس في قسم العلوم الرياضية والتقنيات البدنية، وأقدم محضرات في مقاييس لا علاقة لي بها لكن لا الإدارة تحركت ولا حتى الطلبة أبدوا استيائهم" (مقابلة رقم 17، يوم 2017/08/02، على الساعة 20:45)، إنه إقرار من طرف أستاذ مؤقت بأن ما يحدث غير قانوني، أو لنقل غير أخلاقي ولا يتناسب مع مشروع الجامعة التي تسعى إلى مواكبة كبريات الجامعات العالمية، كما أن هذه الاعتباطية في التسيير أدت إلى فشل مشروع إصلاح المنظومة الجامعية خاصة بسب قلة التأطير النوعي في البحث العلمي، حيث يقدر عدد الأساتذة المؤطرين للطلبة ب 25229 أستاذا دائما كما أن أغلبهم برتبة أستاذ مساعد، بالإضافة إلى أن عدد كبير من أساتذة التعليم العالي على أبواب التقاعد (Rapport du Ministre de l’enseignement Supérieur et de la recherche scientifique , 2014, P 14).

إن تقويم مشروع الإصلاح أثبت أن الأستاذ الدائم برتبة مساعد ب غير قادر على تأطير طلبة الدراسات العليا، فكيف إذا تعلق الأمر بالأساتذة المؤقتين؟ حيث أقروا بأنه من غير المقبول إسناد تقديم المحاضرات للأساتذة المؤقتين، وكذلك إشرافهم على تكوين طلبة الماستر، لكن في نفس الوقت كل أستاذ مؤقت أجاب بأنه يمكنه تقديم محاضرات، وأنه يشعر بأنه يشكل قيمة مضافة للجامعة التي يدرس فيها، انه صراع بين الأنا الأعلى والانا الأدنى، فمن جهة الأستاذ المؤقت خاضع لضميره وهو غير موافق على حالة التسيب في الجامعة، ومن جهة أخرى هو لا يريد أن يستسلم إلى انتقادات غيره من الشركاء داخل الجامعة الذين يعتبرونه بدون خبرة وبحاجة إلى تكوين، كما أن حجم الساعات التي يدرسها والتي بلغت معدل 6 ساعات في كل قسم أو في كل جامعة، هي التي أعطته الشجاعة ليعتبر نفسه قادرا على التدريس وإلقاء المحاضرات على الطلبة، وهذا ما يمكن اعتباره نوعا من الحاجة إلى تفهم وضع الجامعة الجزائرية، وتفهم للإشكالية ضمان الجودة، حيث يجب على الجميع الاعتراف بقدراته وتوظيفها في إطار ما يسمح به تخصصه ليعطي نجاعة أكبر لعملية التدريس، وإذا كان الأستاذ المؤقت يتفهم قدراته فعلى الجامعة أيضا كمؤسسة أن تتفهم وضعية الأستاذ المؤقت الذي يعاني من تهميش مادي ومعنوي، وهنا يقول **ديلتاي** : "التفهم في العلوم الإنسانية هو الأرض الأم التي ينبغي العودة إليها لمزيد من القوة والتوكيد لرؤيتنا

وتصوراتنا" (قنوصة، 2007، ص174)، إن مقولة **ديلتاي** هذه تشير إلى أهمية التفهم والبحث عن المعنى ومراعاة الخصوصيات الثقافية لمجتمع الدراسة، لكن نحن أردنا أن نشير من خلالها إلى ضرورة فهم وتفهم واقع الأستاذ المؤقت، فهو غير قادر على تكوين طلبة لأن الأمر لا يحتاج إلى المعرفة العلمية فحسب بل إلى خبرة وإلى تمرس بيداغوجي، وهضم للمعلومات وقدرة على الإبداع، لكنه أيضا لا بد من أن يتلقى التشجيع عن طريق تكليفه بالدروس التطبيقية، ومساعدته على إنهاء بحوثه العلمية، بالإضافة إلى تمكينه من راتب مالي محترم، حتى لا يستشعر الفوارق المادية بينه وبين الأساتذة الدائمين، هنا فقط يمكن الحديث عن جودة التعليم عن طريق تقسيم واضح للعمل الفكري والعلمي والبيداغوجي بين أعضاء هيئة التدريس، وعدم تكليف الأساتذة المؤقتين بمهام تتجاوز قدرتهم المعرفية والبيداغوجية، وهذا ما توصل إليه واضعوا مشروع إصلاح التعليم العالي في تونس، حيث أشاروا إلى أن من أهم أسباب ضعف منظومة التكوين البيداغوجي الحالية، ضعف التأطير البيداغوجي لإطارات التدريس المنتدبين (لجنة الإصلاح الوطنية التونسية، 2015، ص25)، حيث أن الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس سواء الدائمين أو المؤقتين، وتوفير كل شروط العمل المريح لهم يعتبر من أهم عوامل نجاح العملية التعليمية داخل الجامعة، لان أستاذ مرتاح ماديا وفكريا يمكن أن يقوم بدوره على أتم وجه، ويساهم في تحسين مستوى مخرجات الجامعة الجزائرية، التي تراهن على تحقيق معايير الجودة، ولذلك عليها الاهتمام بفئة الأساتذة المؤقتين خاصة أن المؤسسة الجامعية الجزائرية قد أصبحت تعتمد عليهم بشكل كبير، وفي كثير من الأحيان نجد أن عدد الأساتذة المؤقتين أكثر من الدائمين في العديد من الأقسام وهذا يشير إلى نقص فادح في الكادر البشري وكذلك يفرض على الوصاية تحسين ظروف عمل الأستاذ المؤقت ما دام هو الخيار الوحيد أمامها من أجل سد العجز، ومن اجل ضمان جودة التعليم العالي إذ أن مقاييس جودة التعليم العالي تضع عضو هيئة التدريس في المركز الأول من حيث الأهمية من اجل نجاح العملية التعليمية، أي لابد من تحسين ظروفه المادية والفكرية، حتى يكون قادر على تقديم أفضل تكوين، إلا أن المتتبع لوضع الأساتذة في الجامعة الجزائرية يجد أنهم لا زلوا يعيشون مشاكل مهنية واجتماعية ، كالسكن وضعف الراتب ، وندرة التربصات العلمية، وعدم الاهتمام بالدراسات والأبحاث المقدمة من طرفهم، أضف إلى هذا مشكل الأستاذ المؤقت وما يعانيه من تهميش، خاصة إن هذه العوامل قد تؤثر على الصحة النفسية والبدنية للأستاذ الجامعي بصفة عامة، رغم أن مقاييس الجودة شددت على ضرورة مراعاة جملة من الشروط من اجل ضمان هيئة تدريس قادرة على البذل والعطاء ومنها :

1- التوازن النفسي أي ضمان بيئة صحية وتوفير متطلبات الحياة الكريمة بعيدا عن الضغوطات النفسية

2- المواصفات والمهارات ويمكن تقسيمها إلى قدرات الإلقاء والعرض، هضم المعلومات ونقل الأحاسيس، القياس والتقييم (رقاد، 2014، ص44-45).

غير أن المتتبع لواقع التدريس الجامعي يجد أنه يجمع بين المعوقين، حيث إن الأساتذة يشتغلون تحت نوع من الضغط النفسي خاصة المؤقتين منهم الذين يمتلكون هوية غير واضحة المعالم، إذ تجتمع فيهم سمات البطالين من حملة الشهادات بالإضافة للانتماء إلى المؤسسة الجامعية التي أصبحت تستغل قدراتهم وطاقاتهم دون تقديم ما يحفظ كرامتهم، ومن جهة أخرى نجد أن الاعتماد غير المقنن على الأساتذة المؤقتين لم يعد يعير الكثير من الاهتمام لعنصر الموصفات والمهارات، حيث نجد من هم يحضرون شهادة الماجستير يكونون طلبة الماستر وأحيانا في تخصصات بعيدة عنهم، لكن إشكالية نقص المؤطرين تدفع بالجامعة إلى الاعتماد على الأساتذة المؤقتين، مما

يرهن مخرجات الجامعة الجزائرية ويطرح العديد من الاستفهامات حول معايير الجودة المعتمدة من طرف المؤسسات الجامعية الجزائرية، ويجعلنا كمتتبعين نطرح سؤال ما مدى اعتماد المؤسسات الجامعية على فكرة التخطيط والاستشراف، حيث إن من مبادئ ضمان جودة التعليم العالي القيادة والحوكمة الموجهة بالفكر والتخطيط الاستراتيجي والموضوعي والشفافية والعدالة (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم العالي والاعتماد، 2009، ص22).

أي ضرورة وجود إستراتيجية متبعة من طرف الجامعة من اجل تحسين ظروف التعليم العالي وفي نفس الوقت ترقية الأستاذ الجامعي وإعطائه مكانته المرموقة كونه يمثل العقل المفكر والمستنير داخل المجتمع خاصة انه معني بتقديم دراسات علمية وأكاديمية تساعد على تحريك عجلة التنمية في كل القطاعات، بداية بالإنسان وصولا إلى التحكم في أدق التكنولوجيات العلمية والصناعية، وهذا ما يجب أن يكون رهانا للجامعة الجزائرية التي أصبحت تضم أكثر من مليون ونصف مليون طالب، والعديد من التخصصات، إلا أن إستراتيجية التعامل مع حاملي الشهادات العليا يشير إلى نوع من القصور، خاصة بعد أن أصبح التكوين لا يتماشى مع سوق العمل سواء في التدريس الجامعي أو المشتغلين بالبحث العلمي، وهذا ما أدى إلى تحول الكثير من حملة الشهادات العليا إلى التدريس بصفة مؤقتة من اجل اكتساب نوع من الخبرة والاحتكاك بالوسط الجامعي، لكن استمرار الوضع لفترة طويلة، أدى بالكثير منهم إلى الحث عن مكاسب مادية، سواء عن طريق التعاقد مع أكثر من جامعة، وبحجم ساعي يصل إلى 16 ساعة في الأسبوع، بما في ذلك إلقاء تقديم المحاضرات، أو حتى عن طريق الدخول في ممارسات مشبوهة مع الطلبة، عن طريق تضخيم النقاط مقابل امتيازات مادية كما أن المبحوثين يدرس بصفة مؤقتة لأكثر من خمس سنوات، جعل منهم يتحدون كفئة اجتماعية ومهنية لها مطالب تناضل من اجلها، وهي تضع كل الاحتمالات أمامها، حيث لم تعد تتحمل حالة الغموض التي تعيشها، وذلك سبب هشاشة العقود التي تربطها بالجامعة، وحرمنها من التوظيف خارجها وهنا تحرك الأساتذة المؤقتين، موظفين مواقع التواصل خاصة الفايسبوك من اجل الدفاع عن مطالبهم، وهنا يقول **إدغار موران** : "أن الذكاء المستعبد يبقى حرا ويمكن أن يفكر في التمرد" (موران، 2009، ص 211).

ومن هنا يمكننا القول أن رهان ضمان جودة التعليم العلي في الجزائر لازال رهان بعيد المنال، إذ أن البيئة الجامعية أصبحت تعيش حالة من الفوضى، والصراعات، وانتشار الإضرابات، بالإضافة إلى معضلة الأساتذة المؤقتين الذين تحولوا من حالة مؤقتة إلى وضع مزمن تعرفه كل الجامعات الجزائرية، كما أن عددهم في تضخم مستمر دون وجود أي آلية للحد من هذه الظاهرة، ولذلك أصبحت مخرجات الجامعة الجزائرية بعيدا عن مقاييس الجودة، وبذلك أصبح التعليم العالي يأخذ اتجاه كمي بعيدا عن الخيرات الكيفية والنوعية التي أصبحت كل الجامعات العريقة تعمل من أجلها.

ثالثا: نتائج الدراسة

- هناك اعتماد كبير على الأساتذة المؤقتين في عملية التدريس، خاصة بالنسبة للمراكز الجامعية، حيث يتم تكليفهم بحجم ساعي يفوق الحجم المنصوص عليه قانونيا والمقدر ب 8 ساعات، الأمر الذي أثر على مردوديتهم العلمية والمهنية.

- الكثير من الجامعات توظف أساتذة مؤقتين دون احترام للتخصصات العلمية، وهذا ما ينعكس سلبا على التحصيل الدراسي للطلبة.
- أصبح الأستاذ المؤقت يبذل جل وقته في عملية التدريس، مهملا بحثه العلمي، وهذا بسبب البطالة وسعيه للحصول على تعويض مالي.
- التعويض المالي الذي يتحصل عليه الأستاذ المؤقت زهيد وغير كاف، ولا يعكس المجهودات التي يبذلها الأستاذ، وهذا ما أدى إلى نوع من الاغتراب داخل الوسط الجامعي.
- تقتضي الجودة في التعليم العالي احترام التخصص، واحترام المستوى العلمي للأستاذ المؤقت قبل تكليفه بتقديم الدروس.
- تكليف الأساتذة المؤقتين بتقديم أكثر من محاضرتين في الأسبوع يتنافى مع أهداف جودة التعليم العالي.
- هناك سخط كبير وسط الأساتذة المؤقتين بسبب وضعيتهم الغامضة داخل الجامعة الجزائرية.
- توجد عدم مساواة من قبل إدارة الجامعات أو المراكز الجامعية في التعامل مع الأساتذة الدائمين مقارنة بالأساتذة المتعاقدين.

رابعا: التوصيات

- احترام الحجم الساعي في توظيف الأساتذة المؤقتين.
- مراعاة التخصصات العلمية قبل التوظيف.
- تحسين مستوى التعويضات المالية للأساتذة المؤقتين .
- إلزام الأستاذ المؤقت بتقديم حصيلة نشاطاته العلمية كل نهاية موسم بهدف تشجيعه على انجاز بحوثه العلمية.
- عدم تكليف الأساتذة المؤقتين بتقديم المحضرات، وذلك لما تستدعيه المحاضرة من معرفة علمية بالإضافة إلى خبرة بيداغوجية.
- يجب على إدارة الجامعات أو المراكز الجامعية الإشادة بالدور أو المجهودات التي يقوم به الأساتذة المتعاقدون كنوع من الدعم النفسي والمعنوي، وتشجيعهم وعدم تحسيسهم بأنهم أقل شأنا من الأساتذة الدائمين، بسبب أنهم أساتذة غير دائمين أو مؤقتين.
- فتح مناصب مالية للأساتذة المؤقتين من اجل تحسين مستواهم المادي الذي نعكس بدوره على مردودهم العلمي.

خاتمة:

من خلال ما سبق يمكننا أن نخلص إلى أن هناك وضع هش وغير مساعد على الوصول إلى جامعة نموذجية، قادرة على ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر، حيث لا تزال المشاكل الاقتصادية والاجتماعية ترهن وضع الأستاذ الجامعي في الجزائر، ناهيك عن وضعية الأستاذ المؤقت الذي يعاني التهميش والاستلاب، مما أدى به إلى الاغتراب عن وسطه المهني والعلمي، وهو يشعر بتدني مكانته المهنية مقارنة بالأساتذة الدائمين، كما أن عجز الجامعة عن

خلق مناصب عمل دائمة أدى بها إلى الاعتماد على الأساتذة المؤقتين في تأطير وتكوين الطلبة، لكن بشكل في كثير من الأحيان بعيد عن معايير الجودة، وهذا ما ساهم في تحول مهنة الأستاذية إلى نوع من الديكور، أي أن الجامعة تريد تغطية العجز حتى ولو كان بمفهوم الحد الأدنى من الكفاءة، أما الأستاذ المؤقت والذي أصبح يحسب عملية التدريس بحساب مالي، فهو يتعاقد مع اكبر عدد من الجامعات أو الأقسام، دون إعطاء أي أهمية لما يقدمه من معرفة علمية لطلبته، وكذلك على حساب مشاريعه البحثية، حيث تلمسنا تأخر كبير لدى أفراد العينة في نسبة التقدم في مذكراتهم البحثية، وهذا ما يشير إلى وجود وضع غير مستقر وغير آمن، وهو أيضا غير مشجع على التحصيل العلمي الجيد، وهذا ما سيؤثر على مخرجات الجامعة الجزائرية، ويؤثر بشكل كبير على ترتيبها الدولي، ويهدد على المدى البعيد مصداقية الشاهدات الممنوحة من طرفها، ولذلك لا بد من إيجاد حلول جذرية لنوعية التدريس ونوعية أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية، بما يضمن عملية تعليمية محوكمة، ومدروسة النتائج.

قائمة المصادر والمراجع :

1. أليكس ميكشللي، (1995)، الهوية، تر: علي وطفة، ط1، دار الوسيم للخدمات المطبعية، سوريا.

2. إدغار موران، (2009)، النهج إنسانية البشرية، تر: هاني صبحي، ط1، هيئة أبو ظبي للثقافة والتراث، دولة الإمارات.

3. إنتصار سالم الصبان، (1432)، ندوة علمية حول المعوقات البحث العلمي التربوي، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة جدة، السعودية.

4. إبراهيم محمد فارس، (2012)، مدخل علم الجودة، بدون طبعة، مطبعة قناة السويس، مصر.

5. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم العالي والاعتماد، (2009)، دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي، مصر، الإصدار الثاني، أغسطس.

6. بيار بورديو وجان كلود باسرون، (2007)، إعادة الإنتاج في سبيل نظرية عامة لنسق التعليم، تر : ماهر تريمش، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان.

7. حليم بركات، (2006)، الاغتراب في الثقافة العربية متاهات الإنسان بين الحلم والواقع، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان.

8. رونار ماكدولاند، (2014)، موت الناقد، تر: فخري صالح، ط1، المركز القومي للترجمة، مصر.

9. زيجمونت باومن، (2016)، الحب السائل عن هشاشة الروابط الإنسانية، ط1، تر: حجاج أبو حجر، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، لبنان.

10. صلاح قنوصة، (2007)، الموضوعية في العلوم الإنسانية، عرض نقدي لمناهج البحث، دار التنوير للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان.

11. صليحة رقاد، (2014/2013)، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي آفاق ومعوقات دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري، رسالة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف.01

12. عبد الغني عماد، سوسيولوجيا الهوية جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء، (2017)، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان.

13. عبد اللطيف محمد خليفة، دراسات في سيكولوجية الاغتراب، (2003)، بدون طبعة، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر.

14. معوض صلاح الدين إبراهيم، (1987)، المناخ المؤسسي السائد في إدارة التعليم العالي، دراسة ميدانية لجامعة المنصورة: التعليم الجامعي في الوطن العربي، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس، دار الفكر العربي، مصر.

15. لجنة الإصلاح الوطنية التونسية، (2015)، مشروع إصلاح التعليم العالي والحث العلمي، في تونس، 2025/2015، تونس، في 2015./04/23.

.**16**Rapport du Ministre de l’enseignement Supérieur et de la recherche scientifique, 2014

الملاحق: الحالة السوسيومهنية للمبحوثين :

الرقم	الجنس	السن	المستوى العلمي	التخصص	سنوات التدريس	الجامعة
01	أنثى	29	دكتوراه	علم الاجتماع الديني	01	جامعة معسكر
02	أنثى	28	دكتوراه	علم الاجتماع الديني	02	جامعة معسكر
03	أنثى	40	دكتوراه	علم الاجتماع تنظيم وعمل	03	جامعة باتنة
04	أنثى	26	ماجستير	علم الاجتماع العائلة	01	جامعة وهران 02
05	ذكر	25	دكتوراه	علم الاجتماع الجريمة	01	جامعة البليدة
06	ذكر	30	دكتوراه	علوم سياسية	02	المركز الجامعي غليزان
07	أنثى	38	دكتوراه	دراسات استراتيجية	02	المركز الجامعي تيسمسيلت
08	ذكر	31	ماجستير	علم الاجتماع السياسي	01	جامعة وهران 02
09	ذكر	28	ماجستير	علوم اقتصادية	03	المركز الجامعي تيسمسيلت
10	ذكر	28	دكتوراه	أدب عربي	01	جامعة تيارت
11	ذكر	30	دكتوراه	علم الاجتماع الثقافي	04	المركز الجامعي تيسمسيلت
12	ذكر	31	ماجستير	علم الاجتماع السياسي	01	جامعة وهران 02
13	ذكر	31	ماجستير	علاقات دولية	02	جامعة الجزائر
14	أنثى	28	ماجستير	علوم الإعلام والاتصال	02	جامعة البويرة
15	ذكر	29	دكتوراه	علوم قانونية	02	جامعة الجزائر
16	ذكر	28	ماجستير	علوم التربية	02	جامعة وهران 2
17	ذكر	02	دكتوراه	علم الاجتماع الاتصال	03	جامعة مستغانم